

Выводы. Аграрные отношения являются областью общественной жизни, которая своими корнями уходит вглубь истории человечества. Полноценные аграрные отношения в своей основе должны иметь законодательно утверждённые равные права в экономической деятельности сельскохозяйственных и агропромышленных предприятий, многообразных по формам собственности и формам хозяйствования, таких как государственно-кооперативные сельскохозяйственные предприятия, предприятия арендного и акционерного типов, кооперативные предприятия, крестьянские, фермерские и личные подсобные хозяйства.

Анализ современных аграрных отношений имеет первостепенное значение для выявления основных закономерностей общественного развития, так как нынешнее состояние экономической теории характеризуется отставанием фундаментальных исследований в этой области. Необходимо исследовать современные достижения мировой науки и методологические обобщения глобального характера, учитывая в то же время отечественную действительность, её экономическую и национально-психологическую специфику, характер аграрных отношений, взаимосвязь экономических и естественных процессов производства продукции сельского хозяйства. Поэтому для рационального управления данной отраслью необходимы знания и умелое использование не только экономических законов, но и законов природы, так как последние оказывают значительное влияние на результат хозяйственной деятельности.

Проявившаяся в процессе реформирования по инициативе сверху и без какой-либо готовности к этому процессу «низов» неустойчивость современных сельских трудовых коллективов, имеет глубокие корни. Был изменён организационно-правовой статус колхозов и совхозов, но суть экономических отношений осталась прежней – в системе производственных отношений практически не произошло существенных изменений мотиваций труда.

При радикальной смене аграрной структуры сельскохозяйственных форм на адаптацию рыночных технологий требуется время. Однако в результате непродуманного поспешного реформирования вместо неэффективного государственного сектора экономики был получен неэффективный частный сектор. Проблемы аграрных отношений, повышения эффективности сельскохозяйственного производства затрагивают интересы всего населения, поскольку от этого зависит жизненный уровень каждого человека. Они многообразны, со своими формами проявления, но всегда будут являться важнейшей составной частью производственных отношений. Необходимо в условиях перехода к рыночным отношениям оптимальное сочетание коллективных форм хозяйствования с личной инициативой крестьян. Целесообразно особое внимание уделить успешно функционирующим хозяйствам населения, создавая, с одной стороны, возможности для их интеграции с коллективными хозяйствами, а с другой, – для трансформации их в фермерские хозяйства.

Источники и литература

1. Белокрылова О.С. Теория переходной экономики. Ростов-на-Дону: «Феникс», 2002. – 352с.
2. Булатов А.Е. Аграрные отношения социализма. – М.: Мысль, 1987, с. 8-26.
3. Емельянов А. Земельный вопрос в системе российских реформ. //Экономист, 2001, №6, с.3-11.
4. Трапезников С.П. Ленинизм и аграрно-крестьянский вопрос. В двух томах. 2-е, доп. Изд. Т.1. Ленинские аграрные программы в трёх русских революциях. М., «Мысль», 1974 – 567с.
5. Статистичний щорічник Автономної Республіки Крим. Сімферополь 2006, 574с.
6. Шапкин В.А. Специфика аграрных отношений экономики Крыма. // Материалы II Международной научно-практической конференции «Перспективные разработки науки техники – 2006», Т. 2, Экономические науки, Днепрпетровск 2006, с. 48-50.
7. Шапкин В.А. Организационно-экономическое обоснование развития рыночных аграрных отношений в Крыму. Матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції «Наука: теорія та практика – 2006», Т.6. Економічні науки, Дніпропетровськ 2006, с. 26-28

Швец Ю.Ю.

РАЗВИТИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

В современных условиях качество является одним из основных понятий, активно используемых в экономической теории и практике. Учитывая ее роль в системе экономических знаний, исследованию качества посвящен ряд работ. Причем каждая из них обычно ориентирована на анализ качества отдельных экономических объектов, в качестве которых чаще всего рассматриваются виды промышленной продукции, предприятия, отрасли, страны. В результате общий подход к исследованию качества различных объектов еще не сформировался.

Целью данной статьи является анализ развития теоретических аспектов менеджмента качества.

Основателями менеджмента качества и разработчиками его классических методов являются американские ученые Деминг [1], Джуран [2], Фейгенбаум [3]. Они работали в Японии и создали первую научную школу менеджмента качества. Представители этой школы японские ученые Исикава, Тагучи и др. внесли весомый вклад в развитие методов планирования качества и статистического анализа [4, 6, 7, 10, 11, 12, 15]. Классические методы менеджмента качества базируются на технических подходах (широкое использование статистических методов обработки информации, физических методов контроля качества и пр.) и широком применении методов управления. Современные методы менеджмента качества отличаются социальной направленностью в широком смысле. Современные методы наиболее полно отражены в концепции "всеобщего управления качеством" [5].

Деминг одним из первых обратил внимание на организационные аспекты управления качеством, роль

высшего руководства и управленческие аспекты обеспечения качества. Исследования и методические разработки Деминга положены в основу современной концепции менеджмента качества. Нынешнюю лидирующую позицию японских фирм в области качества считают заслугой Деминга. Деминг сформулировал 14 основополагающих принципов для руководителей предприятий [1]:

1. Ставить целью постоянное улучшение качества продукции и повышение производительности труда.
2. Следовать философии недопустимости ошибок (задержки в отгрузке, дефектного сырья, непрофессиональной работы).
3. "Встраивать" качество в продукт в целях исключения необходимости массового контроля.
4. Оценивать поставщика не только с точки зрения цены; стремиться к установлению с ним долгосрочных связей.
5. Снижать затраты за счет повышения качества продукции и производительности труда.
6. Постоянно повышать квалификацию сотрудников.
7. Вводить новые методы контроля, которые побуждают сотрудников работать лучше.
8. Разряжать напряженность, сковывающую сотрудников, в интересах повышения производительности труда.
9. Разрушать преграды между разными подразделениями предприятия и применять психологические подходы при решении проблем.
10. Не требовать от сотрудников такой производительности труда, которая не может быть обеспечена имеющимися средствами производства.
11. Отменять количественные нормы. Применять статистические методы для постоянного повышения качества продукции и производительности труда.
12. Поддерживать удовлетворение сотрудников результатами труда.
13. Обеспечивать возможность повышения квалификации сотрудников в соответствии с требованиями прогресса.
14. Вносить в сознание высшего руководства ответственность за качество.

Для реализации этих достаточно просто сформулированных принципов на предприятии необходимо разработать и внедрить комплекс сложных мероприятий. Приведем пример того, как на предприятии могут быть реализованы 14 принципов Деминга.

1. Постоянное улучшение качества продукции. В комплексе мероприятий может быть ежегодный пересмотр и повышение требований действующих стандартов, совершенствование процессов и обновление технологий.
2. Философия недопустимости ошибок. Внедрение системы "нуль дефектов". Основной принцип такой системы – возврат на доработку всей партии продукции, в которой путем выборочной проверки были обнаружены дефекты.
3. Встраивание качества в продукт. Разработка методик обеспечения качества на всех этапах жизненного цикла продукции. Контроль выполнения таких методик.
4. Оценка поставщика не только с точки зрения цены. Разработка методик оценки поставщика, ведение реестра данных о поставщиках и результатах контроля и испытаний закупленной продукции.
5. Снижение затрат за счет повышения качества продукции и производительности труда. Введение информационной системы регистрации убытков из-за несоответствий в процессе производства и низкого качества продукции. Анализ с помощью такой системы экономического эффекта деятельности в области качества. Планирование экономического эффекта дальнейшей деятельности в области качества.
6. Постоянное повышение квалификации сотрудников. Внедрение программ ежегодного обучения и аттестации сотрудников.
7. Введение новых методов контроля, которые побуждают сотрудников работать лучше. Введение самоконтроля, "личного клейма мастера" и др.
8. Разрядка напряженности в целях повышения производительности труда. К факторам, снижающим напряженность, относятся интерьер производственных помещений, обстановка на рабочем месте, элементы культуры производственных отношений. Руководитель предприятия может привлечь к оборудованию помещений профессиональных дизайнеров, включить в штат психолога-консультанта.
9. Разрушение преград между разными подразделениями предприятия и применение психологических подходов при решении проблем. Привлечение профессиональной организации для оптимизации организационной структуры предприятия и разработки системы гибкого реагирования на жалобы и предложения сотрудников.
10. Недопустимость требования от сотрудников такой производительности труда, которая не может быть обеспечена имеющимися средствами производства. Привлечение профессиональных организаций для нормирования трудовой деятельности.
11. Применение статистических методов для постоянного повышения качества продукции и производительности труда. Введение системы статистической обработки информации.
12. Поддержание удовлетворения сотрудников результатами труда. Разработка системы материального и морального стимулирования. Такую систему необходимо постоянно оптимизировать с помощью регулярного изучения мнения сотрудников.
13. Обеспечение возможности повышения квалификации сотрудников в соответствии с требованиями прогресса. Включение в годовой план курсов, семинаров, стажировок.
14. Внесение в сознание высшего руководства ответственности за качество. Регулярное обучение каче-

ству руководителей высшего уровня.

Деминг представил модель постоянного улучшения качества круг Деминга [1] (рис. 1). Согласно этой модели любая деятельность может быть разделена на этапы: планирование, корректирующие действия, выполнение, контроль.



Рис. 1. Круг Деминга

На этапе планирования определяются основные направления деятельности на этапе выполнения выполняется запланированный процесс. На последующем этапе после выполнения намеченного необходимо сравнить запланированные показатели с достигнутыми и установить разницу между желаемым и действительным. Корректирующие действия. После установления разницы между желаемым и действительным руководитель анализирует причины несоответствий. Установив причины, принимают меры по их устранению. При положительной оценке результатов процедура должна быть внесена в нормативную документацию на уровне внутреннего стандарта предприятия.

Итак, планирование => осуществление => контроль => управляющее воздействие образуют круговой цикл управления. Результаты (положительные и отрицательные) учитываются при последующем планировании.

Управление качеством – составная часть общего управления. Поэтому этапы цикла Деминга являются также функциями управления качеством.

Функция планирования представляет собой анализ и учет результатов изучения рынков, рыночной информации, коэффициента эффективности капитальных затрат, технического уровня предприятия, эффективности контроля, ожидаемой реализации, предполагаемой себестоимости и т. д. Планирование предусматривает определение ожидаемого уровня качества продукции. Качество продукции при этом должно быть выражено в цифровых характеристиках, установленных нормативами, техническими условиями и другой технической документацией.

Функция выполнения представляет собой реализацию спроектированного качества в готовую продукцию. Она предусматривает конструкторское и технологическое проектирование, определение типа используемого оборудования, а также методов работы, методов и методик контроля. Кроме того, функция выполнения предусматривает обучение и стажировку исполнителей работ. Все это в комплексе осуществляется в целях сохранения соответствия продукции техническим условиям и соблюдения установленных сроков.

Функция контроля представляет собой контроль качества процессов, материалов и готовой продукции для обеспечения их соответствия заданным характеристикам. После поступления товара на рынок функция контроля реализуется в целях определения реакции рынка на предложенный товар. В зависимости от возможности или невозможности реализовать товары в соответствии с планом сбыта можно составить заключение о заданных и требуемых характеристиках их качества.

Функция корректирующих действий подразумевает принятие мер по реализации продукции и проведение мероприятий по техническому обслуживанию (сервису). Кроме того, к ней относятся анализ информации о качестве реализованной на рынке: услуги, выявление возможностей улучшения её качества, изучение мнения потребителей о качестве услуги для внесения необходимых изменений в процесс производства. Информация о качестве реализованной услуги учитывается при последующем его проектировании.

Большой вклад в создание методологии управления качеством вложил Джозеф Джуран. Написанная им монография "Трилогия качества" служит основой современной концепции менеджмента качества. Он активно пропагандировал применение статистических подходов в организации производства. По концепции Джурана, качеством можно управлять посредством трех процессов [2] (рис. 2):

1. Планирование качества. Планирование призвано установить и документально оформить требуемые характеристики продукции и процессов.

2. Регулирование качества. Регулирование включает в себя процессы контроля и оперативного вмешательства в процессы. Регулирование качества направлено на исправление установленных отклонений от требуемых характеристик и накопление информации для улучшения качества.

3. Улучшение качества. Улучшение качества заключается в решении проблем, приводящих к появлению брака, постоянном повышении эффективности производства. Результатом является сокращение затрат при таком уровне обслуживания, который удовлетворяет покупателя.

Основные элементы системы Джурана [2]:

- направленность на удовлетворение интересов потребителей;
- система контроля качества;
- оптимизация производственных процессов в целях улучшения качества.

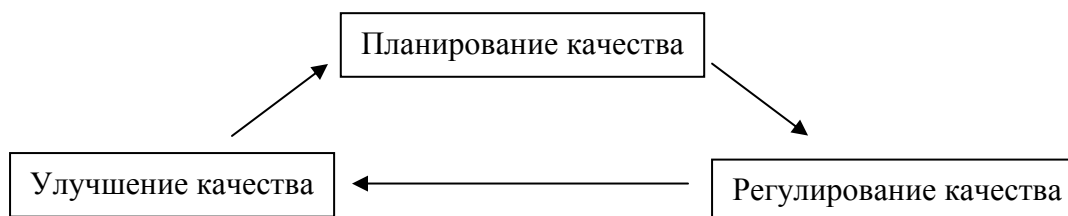


Рис. 2. Структура трилогии Джурана.

Техническое проектирование качества.

Японский ученый в области статистики Тягучи [6] первым применил процесс улучшения качества при планировании продукции, так называемое непрямое регулирование качества. Данный подход имеет три составляющие: системное проектирование; проектирование параметров; проектирование допустимых отклонений. Тягучи разработал 7 основных принципов производственного регулирования качества [7]:

1. Одной из характеристик, определяющих качество готовой продукции, являются потери общества, связанные с использованием такой продукции.

2. Необходимо постоянное повышение качества продукции и снижение затрат на ее изготовление.

3. Постоянное стремление к снижению колебаний стоимости продукции.

4. Уровень общественных потерь из-за колебаний исполнительской способности пропорционален квадрату разницы между реальным показателем исполнительской способности и ее номинальным значением.

5. Планирование продукции и процессов, существенно влияющих на качество продукции и производственные затраты на ее.

6. Стремление к уменьшению колебаний качества продукции при соответствующем уменьшении нелинейных эффектов, влияющих на параметры продукта и/или процесса и усложняющих выполнение предписанных показателей качества продукта.

7. Установление с помощью методов статистического регулирования параметров продукта и/или процесса таким образом, чтобы уменьшить колебания исполнительской способности.

Наиболее распространены такие новые методы менеджмента качества [6]:

- "непрерывное улучшение" (метод Кайзен);
- "точно в срок" (метод Канбан);
- "всеобщее управление производительностью".

Базовые положения и наиболее существенные элементы этих методов достаточно схожи с классическими методами. В новых и классических методах общим является:

- первостепенность роли и ответственности руководства;
- прямая ориентация на заказчика;
- ориентация на безошибочное производство;
- управление процессами;
- механизмы мотивации, подготовки сотрудников.

Новые методы менеджмента качества имеют много общего в структуре и методологии. Это позволяет рассматривать их не как некоторые отдельные части, а как варианты общего управленческого подхода. Многие из них являются частью методологии "всеобщего управления качеством".

Однако существуют принципиальные различия между новыми и классическими методами управления качеством. Первое состоит в том, что управление качеством сегодня предусматривает комплексное применение существующих технических, организационных, управленческих и других специальных методов, в то время как традиционно применялся последовательный набор специальных методов.

Второе различие заключается в том, что старые методы построены в основном по принципу организации настоящего на основании анализа прошлого, а в новых подходах сделан акцент на организации настоящего на основе представлений об идеальном будущем.

Оно характеризуется различием между методом "точно в срок" и традиционными формами управления. Метод "точно в срок" применяется в различных сферах, но наиболее наглядным примером является крупное конвейерное производство.

Японская школа управления является родоначальницей методологии менеджмента качества и системного подхода к вопросам управления качеством.

По мнению японского специалиста по менеджменту Хидеки Йосихара, существуют следующие характерные признаки японского управления [8].

Управление, ориентированное на качество. Качество – краеугольный камень японской системы управления. Качество закладывается в политику и стратегию фирмы. Управление качеством осуществляется в рамках системы, что дает возможность приблизиться к бездефектному производству и точно следовать изменяющимся вкусам заказчика.

Коллективные формы управления и коллективная ответственность. В Японии используется система пожизненного найма, которая основана на гарантии занятости работника, а также на гарантии его продви-

жения. Работник, перешедший в другую компанию, лишается трудового стажа и начинает трудовую деятельность сначала. Поскольку фирма должна функционировать как одна сплоченная команда, то наиболее ценятся такие качества, как взаимное доверие, сотрудничество, гармония и полная поддержка в решении задач, стоящих перед группой. Индивидуальная ответственность и индивидуальное выполнение работы сознательно затушевываются. Целью является улучшение работы группы и усиление групповой солидарности.

Гласность и ценности корпорации. Должностные лица всех уровней управления и рабочие пользуются общей базой информации о политике, целях в области качества и деятельности фирмы. В этом случае развивается атмосфера всеобщего участия в работе и ответственности, что улучшает взаимодействие и повышает производительность труда. Японский служащий отождествляет себя с нанявшей его корпорацией. Как высшие должностные лица, так и рядовые исполнители считают себя представителями корпорации. В Японии каждый работающий убежден, что он важное и необходимое лицо в своей компании – это одно из проявлений отождествления себя с фирмой.

Постоянное присутствие руководства на производстве. Для быстрого решения сложных вопросов и содействия решению проблем по мере их возникновения японцы зачастую размещают управляющий персонал прямо в производственных помещениях. После разрешения каждой проблемы вносятся небольшие нововведения, это приводит к накоплению дополнительных средств развития. В Японии для содействия дополнительным нововведениям широко используется система новаторских предложений и кружки качества [9].

Управление, основанное на информации. Особое значение придается сбору данных и их систематическому использованию для повышения экономической эффективности производства и качественных характеристик продукции. Применяется система идентификации каждой детали и прослеживаемости продукции, которая входит в общую систему управления качеством. Таким образом, выявляются не только виновные за неисправность, но и причины неисправности. Принимаются меры для недопущения подобного в будущем. По единодушному мнению многих экспертов, успехи научно-технического и экономического развития японской промышленности в послевоенные годы во многом обусловлены использованием передовых форм и методов управления.

При формировании системы управления в японской компании учитывается тот факт, что сокращение количества дефектов, бракованных изделий, переделок, повторного контроля, рационализация маршрутов движения деталей и т. п. приводят к значительной экономии материальных ресурсов, времени и, в конечном счете, обеспечивают условия для максимального повышения производительности труда и эффективности производства. Качество конечной продукции формируется постепенно, на всех этапах ее производства. Производительность труда зависит не только от того, какое количество изделий в час выпускается на том или ином производственном оборудовании, но и от времени простоев, условий транспортировки и хранения, слаженности работы различных участков, затрат на исправление брака. В США даже в условиях хорошо организованного производства от 15 до 40 % производственных мощностей используется непроизводительно, т. е. затрачивается время на переделку брака, исправление дефектов, повторные испытания и контроль, изготовление деталей и узлов взамен дефектных. В среднем в японских компаниях по сравнению с американскими расходы только по гарантийному обслуживанию в 3–8 раз меньше. Поэтому оборудование используется более эффективно. Подобная ориентация приводит к тому, что общие затраты на обеспечение качества в японских фирмах в среднем в 2 раза ниже, чем потери от брака в лучших американских корпорациях.

В процессе создания современной системы управления качеством в крупной японской фирме обычно формируются два уровня, которые тесно взаимодействуют, хотя и решают различные группы задач [10].

Первый уровень – общекорпоративная система управления качеством, связанная развитой системой горизонтальных связей с другими функциональными подразделениями фирмы, а также организующая деятельность по обеспечению соответствующего уровня качества выпускаемой продукции и услуг в общекорпоративном масштабе.

Второй уровень – система кружков качества, создаваемых в низовых производственных звеньях в целях решения локальных задач по повышению эффективности производства, производительности труда и качества изделий непосредственно на рабочих местах, на уровне участков, цехов и т. п.

На практике при использовании современных систем управления качеством в крупных японских фирмах выделяют несколько основных групп видов деятельности, реализация которых соответствующим управленческим аппаратом позволяет обеспечить стабильный выпуск высококачественной продукции в долгосрочной перспективе [11].

1. Постоянное изучение требований рынка к качеству выпускаемой продукции и тенденций в развитии этих требований.

2. Совершенствование выпускаемой продукции, инициирование и осуществление исследований и разработок по выпуску новых видов изделий.

3. Разработка стандартов качества на долгосрочную и среднесрочную перспективу с учетом данных по исследованию рынка и опросов потребителей.

4. Создание моделей и прототипов продукции, намеченной к выпуску в будущем, в целях разработки стандартов качества.

5. Разработка и внедрение производственно-технических критериев для выпуска продукции определенного уровня качества с оптимальными затратами.

6. Оценка эффективности системы контроля качества и устранения дефектов для обеспечения выпуска

продукции в соответствии с утвержденными стандартами качества.

7. Разработка и внедрение соответствующего единого комплекса стандартов качества для упаковки, перевозок, хранения, ремонта, обслуживания и т. д. в целях обеспечения необходимого качества изделий.

8. Сбор, обработка и анализ информации о качестве изделий в процессе эксплуатации и принятие соответствующих мер для устранения дефектов, выявленных еще на стадии производства.

Все эти и многие другие виды деятельности реализуются обычно в рамках общефирменной системы управления качеством. Обобщенная схема такой системы, действующая в крупной диверсифицированной компании.

На уровне высшего руководства формируется объединенный комитет управления надежностью и контролем качества, в который входят вице-президенты и несколько высших управляющих компании. Этот комитет вырабатывает стратегические цели и намечает пути решения наиболее важных проблем в сфере управления качеством. Оперативные и рабочие планы по реализации этих общих целей разрабатываются в так называемых комитетах по управлению качеством и надежностью, в работе которых участвуют представители линейных и функциональных служб каждого отделения компании [12].

Кроме этих комитетов в каждом отделении или группе отделений создаются подобные комитеты или консультативные группы по обеспечению качества, а также соответствующие функциональные подразделения, подчиненные непосредственно управляющему отделением. Эти отделения обеспечивают непосредственное руководство процессом управления качеством в производственных подразделениях.

Наряду с существованием общефирменной системы управления качеством практически во всех крупных японских фирмах широко применяются так называемые кружки качества продукции, которые действуют на уровне низовых производственных звеньев и ориентированы на решение широкого круга вопросов, связанных с повышением эффективности производства на уровне рабочих мест, участков и цехов. В эти кружки обычно объединяются 8–10 человек, работающих на одном участке [9].

Зародившись в конце 50-х годов, движение за создание кружков качества постепенно приобрело общенациональные масштабы.

Идея создания в рамках фирмы кружков качества или групп нулевых дефектов была импортирована из США в конце 50-х годов [13]. Однако в Японии эта идея получила качественно новое наполнение и привела к созданию специфического и, как показывает практика, весьма эффективного механизма повышения отдачи каждого работника. Такое повышение отдачи достигается во многом за счет использования тщательно продуманной системы мотивации, а также морального, психологического и материального стимулирования работников к постоянному повышению производительности и качества труда.

В японских фирмах кружки качества создаются обычно в рамках специальных программ, рассчитанных на несколько лет. Эти программы предусматривают проведение специальных мероприятий по подготовке управляющих среднего звена и рабочих, повышению их квалификации, разъяснению целей и задач работы кружков качества. Для координации работы таких групп в рамках фирмы обычно формируется специальный организационный механизм. Этот механизм, как правило, состоит из различных комитетов и проектных групп, которые должны организовывать и направлять работу низовых звеньев, формулировать задачи по повышению производительности труда и качества продукции для каждого подразделения.

Практика японских фирм по использованию подобных форм вовлечения работников в процесс повышения производительности труда и качества продукции показала их высокую эффективность.

Можно выделить несколько общих моментов в организации и функционировании кружков качества в японских фирмах [9].

1 Кружки качества в компаниях создаются в рамках тщательно разработанных программ, осуществляемых под непосредственным руководством высшего управленческого звена компании.

2 Кружки качества функционируют с использованием развитой системы мотивации обычно в рамках организационно-экономических структур матричного типа.

3 К работе кружков в обязательном порядке привлекаются представители различных уровней управления компаний и обеспечивается координация действий всех уровней и подразделений по горизонтали.

В японских фирмах четкая организация деятельности кружков качества и воздействия различных стимулов способствует высокой эффективности функционирования этой групповой формы привлечения трудящихся к процессу повышения эффективности производства.

Специальные программы, формируемые на среднем уровне управления, ориентируют деятельность кружков качества на решение широкого круга проблем. Сюда входят сокращение брака, усовершенствование техники, технологии, оснастки, рационализация маршрутов движения деталей и загрузки оборудования на своем участке, снижение всех видов издержек производства, повышение квалификации персонала. Руководство японских компаний оказывает довольно широкую поддержку деятельности кружков. Рабочим предоставляется возможность пользоваться для проверки своих идей необходимым оборудованием и материалами, разрешается проводить заседания кружков в рабочее время. Компании, как правило, оплачивают организацию соревнований между кружками, участие в отраслевых и региональных конференциях, обучение рабочих в рамках различных программ повышения квалификации и т. п. Деятельность кружков качества обычно осуществляется следующим образом. Усилиями всей группы и при участии руководства данного производственного подразделения представляется набор проблем, которые необходимо решить за конкретный временной отрезок (квартал, год); после этого проблемы ранжируются в плане первоочередности решения. После выделения первоочередной проблемы ее коллективно анализируют в целях выявления степени влияния имеющихся трудностей на качество работы и производительность труда. На этом этапе для по-

иска наилучшего решения устраиваются коллективные обсуждения путей ее решения. Результатом такого коллективного анализа обычно является выработка общего пути решения проблемы, который принимается всеми членами группы как результат совместного творчества и целенаправленно проводится в жизнь, т. е. внедряется в производство. Важная роль в подготовке и проведении таких обсуждений отводится руководителю кружка качества, которым обычно является неформальный лидер данной группы. Руководители кружков проходят подготовку на специальных семинарах, где их обучают основам психологии, умению организовывать обсуждение, а также специальным дисциплинам, необходимым для выявления и анализа производственных проблем.

Используя богатый арсенал методов, предлагаемых как наукой западного менеджмента вообще, так и собственно японской школой управления, руководство компаний в Японии основной упор делает на то, чтобы привить работникам навыки анализа и решение проблемы, возникающих в ходе их производственной деятельности. Руководство японских компаний добилося больших успехов в привлечении рабочих к решению производственных проблем. Так, по имеющимся оценкам, около 65 % персонала крупных японских компаний вовлечено в процесс повышения качества продукции, в то время как на предприятиях США этот показатель не превышает 10-15 % [14].

Экономическая эффективность работы кружков качества высока [15]. Так, по имеющимся оценкам, годовая экономия от одного предложения в крупной японской компании в среднем составляет около 5 тыс. дол., а на каждого члена кружка приходится 50–60 предложений в год. Помимо чисто экономического эффекта, в процессе работы кружков повышается квалификация персонала, стимулируется творческая активность работников, улучшается морально-психологический климат в коллективе, т.е. создается необходимый образовательный и квалификационный фундамент для творческой деятельности [10].

Важную роль в воспитании и стимулировании творческой активности производственного персонала играют в японских компаниях управляющие среднего уровня (мастера, бригадиры), на которых возлагается непосредственное руководство группами рабочих, организация их деятельности в повышении производительности и эффективности труда. Так, по оценкам западных специалистов, высокий уровень производственной отдачи японских рабочих во многом обусловлен тем, что они привыкли к управлению высокого качества, так как лучший менеджмент обеспечивает им лучшую мотивацию, более высокую степень удовлетворенности трудом, возможность повышать свой образовательный и квалификационный уровень. Из этого и вытекает высокая производительность труда и лучшее качество.

Выводы. На развитие методологии менеджмента качества значительное влияние оказали социально-экономические трансформационные явления, которые происходили в 30-50-е годы 20 столетия в США, в ряде европейских стран, Японии, а также, научно-техническая революция второй половины 20 столетия. Наибольшее влияние на развитие методологии управления качеством этого периода оставили американские и японские ученые: Деминг Э., Джуран Дж. М., Фейгенбаум А., Исикава К., Тагучи Ч., Каору И., Джордж С., Ваймерских А., Харршгтон Дж.. Объединяющее различные подходы менеджмента качества является создание рационального менеджмента, который, в свою очередь, является достоинством отдельных людей и практики конкретных компаний.

Источники и литература

1. Деминг Э. Выход из кризиса. – М.: Экономика, 1985. – 201 с.
2. Джуран Дж. М. Качество и прибыль. – М.: Изд-во стандартов, 1970. – 198 с.
3. Фейгенбаум А. Контроль качества продукции. – М.: Экономика, 1986. – 214 с.
4. Исикава К. Японские методы управления качеством. – М.: Экономика, 1988. – 208 с.
5. Джордж С., Ваймерских А. Всеобщее управление качеством. – М.: Изд-во РЛД, 2002. – 486 с.
6. Вахрушев В. Принципы японского управления. – М.: ФОЗБ, 1992. – 248 с.
7. Семь инструментов качества в японской экономике. – М.: Изд-во стандартов, 1990. – 220 с.
8. Мильнер Б. З., Олейник Я. С., Рогшнко С. А. Японский парадокс. – М.: Мысль, 1985. – 218 с.
9. Николаева Э. К. Кружки качества на японских предприятиях. – М.: Изд-во стандартов, 1990. – 146с.
10. Матрусова Т. Н. Япония: материальное стимулирование в фирмах. – М.: Наука, 1992. – 194 с.
11. Каору И. Японские методы управления качеством. – М.: Экономика, 1988. – 172 с.
12. Эти невероятные японцы / С. Н. Паркинсон, М. К. Растомджи, С. А. Сапре. – М.: ФОЗБ, 1992. – 202 с.
13. Харршгтон Дж. Управление качеством в американских корпорациях. – М.: Экономика, 1990. – 184 с.
14. Щахмалов Ф. И. Американский менеджмент: Теория и практика. – М.: Наука, 1993. – 208 с.
15. Кравцевиц А.И. Общественное предпринимательство в Японии. – М.: Наука, 1988. – 244 с.

Шкурупій О.В.

ІНВЕСТИЦІЇ В ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-КРЕАТИВНИЙ КАПІТАЛ: АНАЛОГИ ТА ВІДМІННОСТІ

Вступ. В наш час – на межі ХХ–ХХІ ст. – відбуваються глобальні соціально-економічні перетворення, які обумовлюють перехід людства на новий якісний рівень розвитку. Формується новий системний уклад, домінантами якого є інформація, знання, наука, інновації, технології. Сучасний зразок прогресивного руху суспільства утворюється під впливом гуманістичних тенденцій в економічній теорії та господарській практиці. Всезагального поширення дістали наукові дослідження, пов'язані з вивченням ролі людського фактору в системі економічних відносин. В основу більшості концепцій і моделей покладена теорія інвестування